

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kinerja suatu perusahaan seringkali di tentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Suatu organisasi, tanpa di dukung karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan di masa yang akan datang (Rivai, 2009). Untuk itu, di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Namun, tidak sedikit perusahaan yang memiliki kinerja bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang susah di cegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung karyawan tersebut meninggalkan organisasinya.

Perilaku ini memiliki dampak negatif yang besar terhadap organisasi terutama di bidang keuangan karena tingginya tingkat *turnover* mengakibatkan pembengkakan pada biaya-biaya lain seperti pembengkakan rekrutmen karyawan dan biaya pelatihan. Keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar antara lain faktor gaji, pekerjaan yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sedangkan faktor individu yang dapat

menyebabkan keinginan untuk keluar dapat berupa konflik keluarga-pekerjaan, stres kerja serta rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. (Riley, 2011).

Efek negatif tingginya tingkat *turnover* karyawan juga dapat menimbulkan pemborosan biaya yang cukup besar karena perusahaan harus menginvestasikan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011). Variabel yang mencakup kepuasan kerja tidak secara langsung berkenaan dengan pekerjaan namun sering di jumpai dalam perusahaan yaitu konflik peran. *Turnover* sering di klasifikasikan sebagai sukarela atau tidak sukarela. Tidak sukarela terjadi pada saat tenaga kerja di berhentikan sedangkan sukarela terjadi pada saat tenaga kerja meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang di sebabkan beberapa faktor (Mathis dan Jackson, 2001).

Karyawan memiliki gejala-gejala sebelum mereka meninggalkan organisasinya antara lain absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau memprotes terhadap atasan, serta keseriusan untuk menyelesaikan suatu tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Harnoto, 2002). Selain kondisi tersebut, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita untuk melakukan terobosan-terobosan guna beradaptasi dalam menghadapi kondisi tersebut, beban kerja yang semakin berat, semakin banyak kebutuhan yang ingin dipenuhi tingkat pendapatan

yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman dalam bertahan hidup.

Karyawan yang sering di hadapkan dalam berbagai masalah di perusahaan sehingga sangat mungkin mengalami stres. Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2006). Artinya stres terjadi ketika karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Hal serupa di tegaskan oleh Siagian (2015) yang mengatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. (Robbins, 2006).

Penelitian terdahulu juga menjelaskan, keinginan dalam meninggalkan organisasi (*turnover*) berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. dimana kepuasan kerja yang di maksud adalah mempengaruhi seseorang untuk meninggalkan organisasinya. hasil dari evaluasi organisasi tersebut akan membentuk sebuah *turnover* karena individu yang memilih untuk meninggalkan organisasi yang sekarang dengan harapan mendapatkan hasil yang memuaskan di tempat lain. Meskipun kepuasan kerja berhubungan negatif pada *turnover*, namun tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada

tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya. (Siagian, 2015)

Individu yang merasa terpuaskan akan cenderung mempertahankan organisasinya, sedangkan individu yang tidak merasa terpuaskan akan cenderung meninggalkan organisasi (*turnover*) (Andini, 2006). Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi seringkali digunakan sebagai tolak ukur mendasar adanya masalah organisasi. Hal serupa dijelaskan, orang yang tidak puas dengan pekerjaan mereka lebih berkemungkinan keluar, tetapi sumber ketidakpuasannya banyak dan bervariasi (Dessler, 2016). Di atas sudah dijelaskan dengan tingginya *turnover* dapat menelan biaya tinggi oleh karena itu organisasi perlu mengurangi *turnover* sampai ketinggian yang bisa diterima oleh organisasi tersebut. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran ke titik nol sangat tidak realistis dan bahkan tidak diharapkan. Karena perputaran ( *turnover*) pada tingkat tertentu juga diperlukan guna meningkatkan keahlian-keahlian baru dan dipromosikan ketinggian tanggung jawab yang lebih besar.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis memilih Taman Rekreasi Selecta Batu yang berlokasi di jalan Raya Selecta no.1, Bumiaji, Tulungrejo, Bumiaji, Kota Batu sebagai objek penelitian. Jenis karyawan Taman Rekreasi Selecta Batu sebenarnya memiliki empat jenis karyawan

yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan musiman dan karyawan casual. Namun peneliti terfokus pada karyawan tetap karena melihat nilai manfaat dalam jangka panjang maka peneliti melakukan penelitian pada karyawan tetap Taman Rekreasi Selecta. Dari survei awal dapat dilihat tabel 1.1 menunjukkan data tingkat *turnover* yang relatif tinggi.

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan Tetap Taman Rekreasi Selecta**  
**Tahun 2015 s/d 2017**

No	Tahun	$\Sigma$ karyawan awal tahun (a)	$\Sigma$ karyawan masuk (b)	$\Sigma$ karyawan keluar (c)	$\Sigma$ karyawan akhir tahun (d)	% Turnover
1	2015	151	3	9	145	6,1%
2	2016	145	2	11	136	6,4%
3	2017	136	-	14	124	10,8%

Sumber : Data Taman Rekreasi Selecta 2018

Data diatas menunjukkan tingkat *turnover* dari tahun 2015, 2016 dan 2017 relatif tinggi. Terlihat jumlah *turnover* 6,1% dari tahun 2015 menjadi 6,4% pada tahun 2016 dan 10,8% pada tahun 2017. Dengan menggunakan rumus  $\% \text{ turnover} = \frac{\Sigma(c-b)}{\frac{1}{2}\Sigma(a+d)} \times 100\%$ . Terlihat tingkat *turnover* dari tahun ke tahun terus meningkat. Tingkat *turnover* pada tahun 2017 menunjukkan presentase paling tinggi yaitu sebesar 10,8. Data diatas mengindikasikan terdapat tingkat *turnover* yang tidak normal. Hal ini karena proporsi jumlah karyawan yang secara sukarela dan tidak sukarela meninggalkan organisasinya dikatakan normal jika berada pada 5-10 % pertahun (Ridlo, 2012)

Masalah kepuasan kerja, karyawan memiliki masalah dengan rekan kerja, supervisor dan upah gaji karyawan yang dirasa masih tidak mencukupi

untuk kebutuhan keluarga khususnya pada karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, yang mengakibatkan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Di tambah lagi waktu pengangkatan atau promosi membutuhkan masa kerja yang cukup lama dengan syarat dan ketentuan yang memberatkan sehingga pengangkatan jabatan atau promosi membutuhkan waktu lama. Hal ini memunculkan kecemasan pada karyawan dalam jenjang karier.

Selain masalah kepuasan kerja pada Taman Rekreasi Selecta ternyata stres kerja memiliki beberapa masalah, faktor-faktor penyebab stres (stressor) adalah faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual (Robbin, 2006) dari salah satu faktor yang di alami oleh karyawan Selecta adalah faktor individual, di mana sudah di singgung pada fenomena kedua yaitu tentang adanya ketidakpastian tentang jenjang karier sehingga karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja yang dapat menimbulkan stres.

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Taman Rekreasi Selecta di Batu Jawatimur)**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* pada Taman Rekreasi Selecta di Batu?
2. Apakah variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover Intention* pada Taman Rekreasi Selecta di Batu ?
3. Apakah variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada Taman Rekreasi Selecta di Batu ?
4. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Taman Rekreasi Selecta di Batu?
5. Diantara variabel kepuasan dan stres, manakah variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Taman Rekreasi Selecta Batu?

### C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi ruang lingkup masalah untuk mempermudah penelitian dan agar penelitian tidak terlalu meluas,

1. Batasan pada objek ditujukan kepada karyawan tetap pada Taman Rekreasi Selecta di Batu.
2. Sedangkan batasan- batasan variabel meliputi:
  - a. Variabel *turnover intention*, berkaitan tentang tingkat absensi karyawan, perilaku malas bekerja, perilaku karyawan terhadap aturan perusahaan, sikap terhadap atasan dan perilaku kebiasaan.

- b. Variabel kepuasan kerja, berkaitan tentang perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, kepuasan gaji, hubungan rekan kerja, promosi dan hubungan karyawan dengan supervisor.
- c. Variabel stres kerja berkaitan tentang gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Beberapa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* pada Taman Rekreasi Selecta di Batu
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Taman Rekreasi Selecta di Batu
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Taman Rekreasi Selecta di Batu
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Taman Rekreasi Selecta di Batu
5. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Taman Rekreasi Selecta Batu.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi wisata Taman Rekreasi Selecta di Batu



Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pimpinan dan karyawan pada Taman Rekreasi Selecta di Batu sebagai acuan untuk mengevaluasi kepuasan kerja dan stres kerja sehingga tingkat turnover dapat menurun dan diterima di tingkat tertentu.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini semoga menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya yang berkeinginan melakukan penelitian tentang kepuasan, stres dan perputaran (*turnover*) karyawan.

